

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь

Кондрашова В. Д.

Горностай Л. Ч. – старший преподаватель

Главные функции процесса управления персоналом, реализуемые на разных уровнях системы управления организацией, - выработка решений и контроль за их исполнением. Именно необходимость обеспечения выполнения этих функций дает возможность рассматривать управление персоналом как информационный процесс, т.е. функционально включающий получение, передачу, обработку (преобразование), хранение и использование информации, а саму иерархическую систему управления – как информационную систему.

Процесс управления персоналом можно представить в виде множества согласованных, постоянно принимаемых и реализуемых решений, направленных на достижение главной цели - функционирования организации. Выработка каждого из этих решений должна быть информационно обеспечена. Процесс управления можно представить как обработку информации, следовательно, чем качественнее обработка информации, тем эффективнее управление. Информационные технологии участвуют в совершенствовании управления персоналом: планирование штанных расписаний с формированием должностных инструкций, учет персонала, подбор новых сотрудников и перемещения, планирование и учет использования трудовых ресурсов, расчеты с персоналом, учет подотчетных сумм и депоновентов и т.д.

Экспертные системы (ЭС) дают возможность менеджеру или специалисту получать консультации экспертов по любым проблемам, о которых этими системами накоплены знания. ЭС разработаны для самых различных предметных областей — коммерческая деятельность, финансовая сфера, аудит, медицинская диагностика, военная отрасль, геологоразведка и т. д. С каждым годом они находят все большее применение, и круг их пользователей расширяется. Такие ЭС позволяют выполнять компьютерное психофизиологическое обследование и тестирование работников, проводить профориентацию, профотбор, прием на работу, сокращение штатов, аттестацию, получать рекомендации по наиболее эффективному использованию каждого работника в условиях конкретного предприятия, создавать профили профессий и должностей, оценивать профпригодность работника, совместимость «команды» и другие функции.

В данной работе можно ознакомиться с работой системы «Мегаплан». «Мегаплан» (компания) – один из лидеров среди SaaS-провайдеров на российском рынке. Был создан в 2006 году. В рамках SaaS «Мегаплан» представляет линейку универсальных программных решений, которые позволяют управлять задачами и поручениями, следить за их выполнением, хранить базу данных сотрудников компании, вести историю клиентов и т.п. Компания в первую очередь ориентируется на малый и средний бизнес, на организации (или подразделения организаций), численностью до 300 человек.

Существует несколько причин слабой скорости развития SaaS: жесткие требования к качеству и бесперебойности канала связи; ограниченность функционала ввиду особенностей браузеров; недостаточная скорость работы; консерватизм и недоверие пользователей к обрабатываемой «неизвестно где» конфиденциальной информации.

Протестировав систему «Мегаплан», можно сказать, что она имеет свой ряд недостатков:

1. При потере данных невозможно восстановить исходную информацию;
2. Слабая защищенность сервиса не обеспечивает надежность клиентов;
3. Происходят периодические сбои при долгой работе со счетами;
4. Вопрос находится на рассмотрении технической поддержки долгий промежуток времени.

Таким образом, имея ряд преимуществ, SaaS имеет ряд недостатков и недоработок, которые полностью перекрывают все остальное. Данные сервисы на сегодняшний день имеют проблему с вопросом безопасности. А это является одним из ключевых требований в бизнесе.

Список использованных источников:

1. Интернет для служащих государственных организаций и коммерческих фирм: Учебное пособие/ Под общ. Ред. Л.Д. Реймана – М.: ФИОРД-ИНФО, 2001. -272с.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. Учебное пособие М.: - ИНФРА-М, 2003. – 309с.
3. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей. СПб.: Питер, 2003. – 445с.